



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JARKKO PAJULAHTI

Työturvallisuus Jysk Oy:ssä

LIIKETALOUDEN KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä Pajulahti, Jarkko	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2020
	Sivumäärä 40	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työturvallisuus Jysk Oy:ssä		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, minkälaisena Jysk Oy:n myymälätyöntekijät kokevat oman työturvallisuutensa fyysisen toimintaympäristön näkökulmasta. Tavoitteena oli myös selvittää, millaisia riskejä myymälätyöntekijät kohtaavat työturvallisuuteen liittyen ja miten näitä riskejä olisi mahdollista vähentää. Opinnäytetyössä tutustuttiin myös läheltä piti- tilanteisiin ja selvitettiin, miten Jysk Oy:n myymälätyöntekijät toimivat tällaisen tilanteen sattuessa.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutustuttiin opinnäytetyöongelman kannalta oleellisiin aiheisiin. Työturvallisuuteen perehdyttiin pääosin työturvallisuuslain sekä siihen liittyvän kirjallisuuden pohjalta. Tärkeintä teoriaosuudessa oli selvittää työnantajan sekä työntekijän vastuut työturvallisuuden näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyön empiriaosuudessa toteutettiin laadullinen kysely Jysk Oy:n myymälätyöntekijöille. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä kahdeltakymmeneltä työntekijältä. Kyselyn vastaukset analysoitiin etsimällä vastauksista opinnäytetyöongelman kannalta oleellisia teemoja. Teemat käytiin läpi työn tuloksissa ja yhteenvedossa. Tämän lisäksi työn onnistumista käsiteltiin pohdintaosuudessa.</p>		
<p><u>Asiasanat</u> Työturvallisuus, työnantajan velvollisuudet, työntekijän velvollisuudet, Työtapaturma, Läheltä piti- tilanne</p>		

Author Pajulahti, Jarkko	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2020
	40	Language of publication: Finnish
Title of publication Industrial safety in Jysk Ltd		
Degree programme Bachelor of business administration		
<p>Abstract</p> <p>This thesis examines how Jysk Ltd's store employees experience their own industrial safety from the perspective of the physical operating environment. The aim was also to find out what risks store employees face in viewpoint of industrial safety and how these risks could be reduced. The thesis also oriented to close call's and found out how Jysk Ltd's store employees acted in such situations.</p> <p>In the theoretical part of the thesis, the topics relevant to the thesis problem were introduced. Industrial safety was studied mainly on the basis of the occupational Safety and health act and related literature. The most important part of the theory was to find out the responsibilities of the employer and the employee from the point of view of industrial safety.</p> <p>In the empirical part of the thesis, a qualitative survey was made for Jysk Ltd's store employees. Replies to the survey were received from a total of twenty employees. The answers to the survey were analyzed by looking for the most relevant themes for the thesis problem. The themes were reviewed in the results and summary of the thesis. In addition to this, the success of the work was addressed in the reflection section.</p>		
<p><u>Key words</u> Industrial safety, employee liability, employer liability, industrial accident, close call</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN RAKENNE.....	6
2.1	Opinnäytetyöongelma.....	6
2.2	Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	7
2.3	Käytettävät menetelmät	8
2.4	Organisaatioesittely.....	11
3	TYÖTURVALLISUUS.....	12
3.1	Työturvallisuuden määritelmä	12
3.2	Työturvallisuuslaki	13
3.2.1	Työantajan velvollisuudet	14
3.2.2	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	16
3.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	17
3.3.1	Työtapaturmia ja ammattitauteja koskeva lainsäädäntö.....	19
3.3.2	Läheltä piti- tilanteet.....	19
4	EMPIRIAOSUUDEN TOTEUTTAMINEN	21
4.1	Kyselylomakkeen laatiminen.....	21
4.2	Kyselyn suorittaminen ja vastausten käsittely	23
5	KYSELYN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	25
5.1	Perehdytys ja apuvälineet	25
5.2	Kuormalavat ja korkeat tavarapinot.....	27
5.3	Siisteyden ylläpitäminen ja työergonomia.....	30
5.4	Läheltä piti- tilanteet ja niistä ilmoittaminen	31
6	YHTEENVETO	34
7	POHDINTA.....	37
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työympäristöön ja työn turvallisuuteen voidaan vaikuttaa sopimusten, lainsäädännön sekä yksityiskohtaisten toimenpiteiden avulla. Työturvallisuuslainsäädäntö muokattiin 2000-luvun alussa vastaamaan työolojen nykyaikaisia vaatimuksia. Lainsäädäntö antaa vähimmäisvaatimukset yritysten työsuojelulle ja työntekijöiden turvallisuudesta huolehtimiselle. Turvallinen työympäristö syntyy kuitenkin jokaisen työyhteisön sisäisellä toiminnalla. (Kämäräinen ym. 2009, 3-4.)

Jokaisen työntekijän tehtävänä on pitää huolta omasta ja muiden työturvallisuudesta. Tapaturmien mahdollisuutta pystytään vähentämään noudattamalla annettuja ohjeita, välttämällä vaaroja sekä korjaamalla havaitut epäkohdat. Näillä toimilla vaaratilanteet vähenevät, jonka seurauksena myös vakavat tapaturmat vähenevät. (Mertanen 2015, 133.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, minkälainen Jysk Oy:n työturvallisuus on yrityksen myymälätyöntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön teoriaosassa perehdytään työturvallisuuteen pääosin voimassa olevan lainsäädännön sekä siihen liittyvän kirjallisuuden perusteella. Työn empiirinen osuus koostuu laadullisesta kyselystä, joka toteutetaan kahdellekymmenelle Jysk Oy:n myymälätyöntekijälle.

Kysely toteutetaan anonymisti, jotta kyselyyn vastaavat työntekijät voivat kertoa mielipiteensä täysin rehellisesti. Kyselyn vastauksista poimitaan opinnäytetyön kannalta oleellisia teemoja, joita käsitellään opinnäytetyössä tarkasteltavan teoriamateriaalin avulla. Kyselyn vastauksia pohditaan myös opinnäytetyön alussa asetettujen apukysymysten sekä opinnäytetyöongelman näkökulmasta. Opinnäytetyön onnistumista tarkastellaan työn pohdintaosuudessa.

2 OPINNÄYTETYÖN RAKENNE

2.1 Opinnäytetyöongelma

Tutkimus alkaa siitä, että etsitään tutkittavasta ilmiöstä olennainen ongelma, johon pitää saada vastaus. Termi tutkimusongelma voidaan korvata myös sanoilla, kuten tehtävä, tarve, kysymys tai mahdollisuus (Pitkäranta 2014, 51). Termin valinta on hyvin riippuvainen tutkijan omasta tavasta ajatella sekä tutkimuksen lähtökohdista. Ongelma tulee muotoilla niin, että siihen tullaan saamaan vastaus aineiston avulla. (Anttila 1998.)

Tämän opinnäytetyön ongelmana on, minkälaisena Jysk Oy:n myymälätyöntekijät kokevat oman työturvallisuutensa fyysisen työympäristön näkökulmasta. Tavoite on selvittää riskejä, joita työntekijät ovat havainneet työturvallisuuteen liittyen omassa työssään sekä pohtia ratkaisuja, joilla näitä ongelmia voitaisiin vähentää. Tässä työssä keskitytään työturvallisuuteen fyysisen työympäristön näkökulmasta. Opinnäytetyöongelmaan haetaan ratkaisua seuraavien apukysymysten avulla:

- Millaisia riskejä myymälätyöntekijät kohtaavat työturvallisuuden näkökulmasta.
- Miten riskejä voitaisiin vähentää myymälätyöntekijöiden mielestä.
- Miten läheltä piti- tilanteisiin reagoidaan myymälätyöntekijöiden osalta

Päädyin kyseiseen opinnäytetyöongelmaan, koska oman työurani aikana minulle on kehittynyt omat mielipiteeni työturvallisuuden tilasta Jysk Oy:ssä sekä ajatuksia turvallisuuden kehittämisestä. Olen työskennellyt yrityksessä noin seitsemän vuotta myyjänä ja toiminut muutaman vuoden Jysk Suomen työsuojeluvaltuutettuna. Jysk Oy toimii myös tämän opinnäytetyön toimeksiantajana. Työturvallisuus on aihe, joka on läsnä jokaisen työntekijän arjessa. Mielestäni siitä ei kuitenkaan keskustella tai siihen ei kiinnitetä riittävän paljon huomiota työntekijöiden osalta.

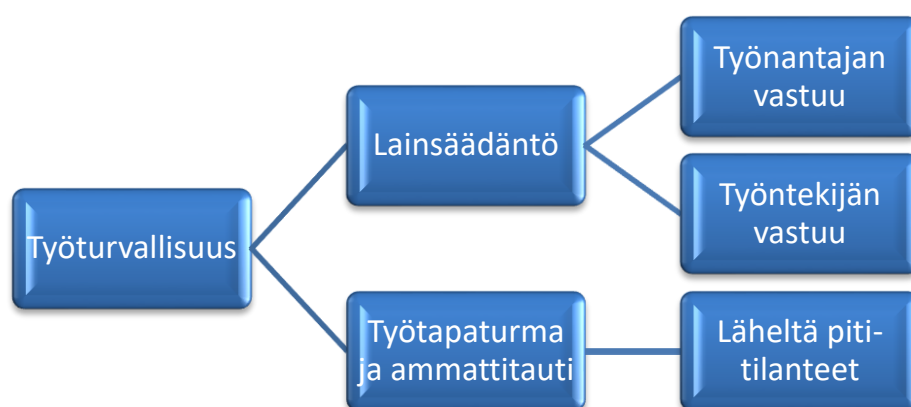
Ajatuksena on, että valmiista opinnäytetyöstä Jysk Oy saa selkeän kuvauksen työturvallisuuden tilasta myymälöissä, työntekijöiden näkökulmasta. Mikäli opinnäytetyön

tuloksissa nousee esiin selkeitä ongelmakohtia tai kehitysideoita, voidaan niitä tuoda esiin työsuojelutoimikunnan kokouksissa ja niiden avulla tehdä päätöksiä työturvallisuutta edistävästä toimenpiteistä.

2.2 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Teoreettista viitekehystä käytetään luomaan pohja tutkimukselle sekä antamaan suunta tutkimuksen tekemiseen. Teoria-aineiston tulisi olla sidottua tutkimusongelmaan, jolloin teorian ja empirian välillä olisi selkeä yhteys. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämän opinnäytetyön viitekehys muodostuu työturvallisuudesta ja sen suhteesta lainsäädäntöön, työtapaturmista ja ammattitaukeista sekä läheltä piti- tilanteista.

Teorialähteinä käytetään pääosin voimassaolevaa lainsäädäntöä sekä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Hyvän tutkimuksen ominaisuus on, että se alkaa teoriasta ja myöhemmin palaa siihen (Eskola & Suoranta 1998, 60). Siksi tavoitteena on perehtyä teoria-aineistoon, joka on merkityksellistä opinnäytetyöongelman ja työn empiriaosuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys.

2.3 Käytettävät menetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutetaan käyttäen laadullista, eli kvalitatiivista menetelmää. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on jonkin ilmiön selittäminen, ymmärtäminen sekä soveltaminen (Pitkäranta 2014, 27). Laadullisessa tutkimuksessa oleellista on saada ihmiset kuvailemaan todellisuutta sillä tavalla, jolla he sen kokevat. Näiden kuvausten odotetaan tuovan esiin niitä asioita, joita henkilöt pitävät tärkeinä ja merkityksellisinä. (Vilkkä 2015, 75.) Tämän työn tarkoituksena on saada työntekijöiltä mielipiteitä ja ajatuksia työturvallisuudesta juuri niin, kuin he sen itse kokevat. Siksi laadullinen menetelmä sopii tähän opinnäytetööhön erittäin hyvin.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan usein reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Reliabiliteetti kuvaa tutkimustuloksen toistettavuutta ja yleistettävyyttä. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimuksessa tutkitaan ilmiötä, jota on luvattu tutkia. Näiden käsitteiden käyttäminen laadullisessa tutkimuksessa on saanut kritiikkiä, koska ne vastaavat lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119.) Validiteettia laadullisessa tutkimuksessa voidaan kuitenkin käsitellä esimerkiksi pohdimmalla, kysyttiinkö tutkimuksessa oikeita asioita tai ymmärtääkö tutkija tutkimustulosten suhteita ja periaatteita oikein (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä yleisimpiä ovat kysely, haastattelu ja havainnointi. Tutkimusmenetelmänä haastattelu ja kysely ovat suhteellisen yksinkertaisia. Kun tavoitteena on tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii tietyllä tavalla, on mielekästä kysyä sitä häneltä. (Pitkäranta 2014, 91.) Kyselylle ominaista on, että tiedonantaja täyttää itse hänelle valmiiksi tehdyn tiedonkeruulomakkeen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63). Lomake voi sisältää sekä avoimia, että suljettuja kysymyksiä, riippuen vastausten analysointitavasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Kyselyn laatiminen vaatii huolellisuutta, koska kysymykset rakentavat perustan koko tutkimuksen onnistumiselle. Eniten virheitä tutkimustulokseen aiheuttaa kysymysten muoto. Mikäli vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin kyselyn laatija, lopputulos vääristyy. Kysymysten pitää olla tarkkoja ja yksiselitteisiä, eivätkä ne saa johdattella vastaajaa. Suurin ero kyselyn ja haastattelun välillä liittyy tiedonantajan rooliin

tiedonkeruutilanteessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63). Kyselyä tehtäessä tiedonkerääjä voi itse päättää, onko hän fyysisesti paikalla vai ei (Valli & Aaltola 2015, 84–85).

Haastattelu on kyselyyn verrattuna enemmän vuoropuhelun omainen, jossa tutkimuksen toteuttajalla on mahdollisuus toistaa tai täydentää kysymyksiään. Oleellista haastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Siksi haastatteluun on hyvä valita henkilöitä, joilla on kokemusta ja asiantuntemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64.)

Haastattelumalleja on erilaisia, johtuen strukturoinnin asteesta. Esimerkiksi tiukasti strukturoidussa lomakehaastattelussa kaikille tiedonantajille esitetään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Toisessa ääripäässä on täysin strukturoimaton syvähaastattelu, joka on luonteeltaan enemmän keskustelunomainen. Hieman vapaampi haastattelumalli on puolistrukturoitu teemahaastattelu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64–65, Pitkäranta 2014, 92–93.)

Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselyä. Pohdin pitkään kyselyn, lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välillä, mutta päädyin keräämään aineiston kyselyllä. Merkittävien syy tähän on, että jokainen vastaaja voi osallistua kyselyyn hänelle parhaiten sopivana aikana. Usein Jysk-myymälöissä on kaksi työntekijää kerralla paikalla, jolloin haastattelujen järjestäminen olisi tuottanut hankaluuksia ja ne olisi pitänyt tehdä työntekijöiden vapaa-ajalla.

Haastattelijan ja vastaajan kahdenkeskeisessä vuorovaikutuksessa tehtävät haastattelut ovat kyselyä taipuvaisempia erilaisille häiriötekijöille. Häiriöt voivat olla peräisin haastattelijan henkilökohtaisista ominaisuuksista. On havaittu, että negatiivisia tapoja ja ominaisuuksia saatetaan vähätellä vastauksissa, mikäli vastauksia kerätään haastatteleamalla. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvaori & Aho 2017, 70–71.) Kyselyyn osallistuvat henkilöt ovat suurella todennäköisyydellä minulle ennestään tuttuja, joten uskon anonyymien kyselyn antavan opinnäytetyöongelman kannalta rehellisiä ja suoria vastauksia.

Kysely, laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä, saa kritiikkiä, koska vastaajien asiantuntemusta aiheesta ei voida taata (Tuomi & Sarajärvi 2018, 65). Tässä

työssä kyselylomake jaetaan ainoastaan Jysk Oy:n myymälätyöntekijöille, joten tätä ongelmaa ei ole. Kyselyn yhteydessä jaetaan myös saatekirje, jossa annetaan tarkemmat ohjeet, kuinka kyselyyn tulisi vastata.

Tutkimuksessa kerätty aineisto kuvailee tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Analyysin ideana on muodostaa selkeä sanallinen kuvaus ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on yleensä hajanaista ja analyysin avulla sen informaatioarvoa voidaan lisätä. Ensimmäiseksi aineisto pilkotaan osiin, käsitellään ja rakennetaan tutkimuksen kannalta uudeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92.)

Laadullisen tutkimuksen analysoinnissa on vähän vakioituja tekniikoita. Ei ole olemassa myöskään yhtä oikeaa tapaa analysoida aineistoa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.) Usein laadullisen tutkimuksen analyysi alkaa päätöksellä siitä, mikä aineistossa on oleellista ja kiinnostavaa. Tutkimuksen kannalta oleelliset asiat rajataan tutkimustehtävässä tai tutkimusongelmassa. Niiden on oltava linjassa tutkimuksessa kiinnostavien ilmiöiden kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92.)

Analyysin toisessa vaiheessa kerätty aineisto kirjoitetaan puhtaaksi, eli litteroidaan. Aineisto käydään läpi ja siitä poimitaan ne asiat, jotka ovat kiinnostavia ja tutkimustehtävän kannalta oleellisia. Aineistosta löytyneet oleelliset asiat kerätään yhteen, erilleen muusta aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92.) Litteroinnin tarkkuudesta ei ole täsmällisiä ohjeita. On tutkimusotteesta ja tutkimusongelmasta riippuvaista, kuinka tarkka litterointi on mielekästä. Litterointiin kannattaa käyttää tietokonetta, sillä se tuo analyysin tekemiseen monipuolisia mahdollisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.) Tässä työssä kyselyyn osallistuvat työntekijät kirjoittavat vastauksensa itse paperille, joten varsinaista litterointia ei tarvitse tehdä. Vastaukset kootaan kuitenkin yhteen tiedostoon tietokoneelle, jotta teemojen ja opinnäytetyön kannalta oleellisten asioiden löytäminen olisi helpompaa.

Puhtaaksi kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimusongelman kannalta tärkeät asiat. Tämä mahdollistaa vertailun erilaisten teemojen esiintymisestä aineistossa. (Eskola & Suoranta 1998, 125.) Oletettavaa on, että tutkimuksen lähtökohtana olleet teemat nousevat kerätyistä aineistosta esiin. Tämän lisäksi on mahdollista havaita muita teemoja, jotka ovat myös tutkimuksen kannalta oleellisia. Teemoittelussa on tärkeää, että esiin

nousevat teemat ovat tutkimuksen tekijän tulkintoja haastateltavien vastauksista. Kerätystä aineistosta tuskin nousee kahta täysin samanlaista vastausta, mutta tutkijan tehtävä on määrittää, kuuluvatko vastaukset saman teeman sisään. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.)

Teemoittelun yhteydessä nostetaan usein esiin suoria sitaatteja haastateltavien vastauksista. Näytepalat ovat toivottuja ja mielenkiintoisia, mutta kovin syvällistä analyysii tai johtopäätöksiä niiden perusteella ei ole syytä tehdä. Onnistunut analyysi teemoittelun avulla vaatii teorian ja empirian vuoropuhelua, joka on havaittavissa myös tutkimustekstistä. (Eskola & Suoranta 1998, 125.)

2.4 Organisaatioesittely

Jysk Oy on Tanskasta lähtöisin oleva jälleenmyyntiketju, jonka liikeideana on myydä ”kaikkea kotiin”. Myynnin osalta merkittävimmät tuoteryhmät ovat patjat, peitot ja tyynyt, huonekalut sekä puutarhakalusteet. Ensimmäinen Jysk- myymälä avattiin Tanskassa Lars Larsenin toimesta vuonna 1979. Tanskan rajojen ulkopuolelle ensimmäinen myymälä avattiin vuonna 1984, Saksaan. Vuonna 2019 Jysk- myymälöitä löytyi 52 maasta eri puolilta maailmaa (Jysk Oy.)

Tilikaudella 2018–2019 konsernin liikevaihto oli noin 3,79 miljardia euroa, Liiketuksen ollessa yli 400 miljoonaa euroa. Noin kymmenessä vuodessa Jysk- myymälöiden määrä on tuplaantunut kansainvälisesti. Vuonna 2019 myymälöitä oli jo yli 2800 kappaletta. Kivijalkamyymälöiden lisäksi verkkokaupan myynti lisääntyy rajusti Jysk Oy:ssä. Tilikaudella 2019 verkkokaupan myynti ylitti ensimmäisen kerran miljardin Tanskan kruunun rajan. Tämä tarkoittaa noin 134 miljoonaa euroa. (Jysk Oy 2019, 7-8, 40.)

Tämän opinnäytetyön empiriaosuudessa Jysk Oy:tä käsitellään pelkästään Jysk Suomen näkökulmasta. Suomessa Jysk-myymälöitä on tällä hetkellä 84 kappaletta. Henkilökuntaa on yhteensä 730, joista myymälöissä työskentelee 667 henkeä (Jutila henkilökohtainen tiedonanto 28.4.2020). Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastauksia kerätään viidestä Jysk Suomen myymälästä. Henkilöstömäärään suhteutettuna otanta on

pieni, mutta tavoitteena ei ole luoda yleistyksiä kattamaan koko henkilökuntaa vaan kerätä mielipiteitä ja ajatuksia laadullisen tutkimuksen menetelmiä käyttäen.

3 TYÖTURVALLISUUS

3.1 Työturvallisuuden määritelmä

Työturvallisuudella tarkoitetaan työympäristön tavoitetilaa, jolloin töissä ei ole työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä uhkaavia riskejä. Työympäristö sisältää työpaikan olosuhteet, joihin työnteko kohdistuu. Työympäristö voidaan jakaa kolmeen erilliseen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Fyysinen työympäristö kattaa työpaikan teknisen ja rakenteellisen ympäristön. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työvälineitä, työskentelytiloja, koneita ja laitteita. Psyykkiseen- ja sosiaaliseen työympäristöön kuuluvat mm. työn henkinen kuormittavuus, työilmapiiri sekä työpaikalla vallitsevat arvot. (Kämäräinen ym. 2009, 10–11.)

Riskillä tarkoitetaan mahdollisuutta, että työympäristössä sattuu haitallinen tapahtuma. Ei voida kuitenkaan olla varmoja, sattuuko ei-toivottu tapahtuma vai ei. Siksi riskiin sisältyy aina todennäköisyys sekä mahdolliset seuraukset. (Suomen Riskienhallintayhdistys ry 2020.) Työantajan pitää riskienhallinnan avulla käsitellä uhat. Tämä tarkoittaa, että mahdolliset riskit alennetaan vähintään sellaiselle tasolle, jossa työturvallisuutta koskevien lakien ja säännösten minimivaatimukset toteutuvat. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Hyvän työturvallisuuden edellytysten luominen on työnantajan vastuulla, mutta toteutukseen tarvitaan myös henkilöstön osallistumista sekä työntekijöiden ja esimiesten välistä yhteistyötä. Tärkeintä on, että ylintä johtoa myöten koko henkilöstö sitoutuu turvallisiin toimintatapoihin. Työturvallisuuteen panostamisen pitää näkyä kaikissa arjen tilanteissa, mutta myös toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 3.)

Lainsäädäntö antaa työnantajalle yksityiskohtaiset työntekijän työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet ja oikeudet. Terveyttä ja turvallisuutta johdettaessa sekä työtä suunniteltaessa, lainsäädäntö antaa toiminnalle pohjan ja luo vähimmäisvaatimukset. Tämän jälkeen turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen liittyvistä asioista voidaan sopia esimerkiksi työehtosopimuksissa tai työpaikan omissa säännöissä. Työturvallisuuden näkökulmasta merkittävin laki on työturvallisuuslaki. (Alahautala & Huhta 2018, 30–31.)

3.2 Työturvallisuuslaki

Palkkatyöntekijöiden terveyden suojeleminen aloitettiin Suomessa suunnilleen 1800-luvun puolessa välissä, johtuen teollisuuden kehityksen voimistumisesta. 1900-luvun alkupuolella työturvallisuuslain muutokset ovat seuranneet elinkeinorakenteen kehitystä sekä työntekijöiden järjestäytymisen kautta esiin nousseita vaatimuksia. Vuonna 1958 säädetty työturvallisuuslaki oli ensimmäinen, joka säädettiin pääosin kattamaan kaikki työ- ja virkasuhteessa tehtävä työ. Tämän jälkeen kyseistä lakia on muokattu runsaasti johtuen sen vanhanaikaisesta rakenteesta. Myös Suomen solmima ETA-sopimus ja liittyminen Euroopan unioniin ovat johtaneet muutosten tekemiseen. (Saloheimo 2016, 6-7.)

Tällä hetkellä voimassa oleva työturvallisuuslaki on säädetty vuonna 2002. Lakia sovelletaan työsopimuksen alaisuudessa tai virkasuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Tarkoituksena on myös kehittää työympäristöä turvallisempaan suuntaan sekä ennalta ehkäistä ja estää työtapaturmien sattumista. Lain avulla pyritään torjumaan ammattitautteja sekä muita työnteosta johtuvia henkisiä ja fyysisiä haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 luku 1,2 §.)

Työturvallisuuslain tavoitteen määrittelyssä on oleellista, että työntekijän terveydellä tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä terveyttä. Tätä lukuun ottamatta työturvallisuuslain tavoite jää oikeudellisessa mielessä varsin yleistäväksi. Työturvallisuuslain tavoitteesta ei esimerkiksi selviä, että mikä on työympäristön kehittämisen tavoite tai kuinka kehittämisen onnistumista on mahdollista mitata. Perusajatuksena laissa on,

että turvallisuutta voidaan hallita kokonaisuutena, eikä työntekijöiden terveyttä suojella vain yksittäisiä ongelmatilanteita käsittelemällä. (Saloheimo 2016, 30, 68.)

Tällä hetkellä voimassa olevassa työturvallisuuslaissa (738/2002) on useita pykälää, joissa valtuutetaan valtioneuvosto antamaan täsmentäviä määräyksiä liittyen kyseisiin lainkohtiin. Näissä kohdissa mainitaan aina erikseen, mistä asioista on mahdollista säätää tarkemmin asetuksilla. Yksi tärkeimmistä valtioneuvoston asetuksista on asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkistamisesta (403/2008). Asetuksessa säädetään mm. työvälineiden käyttöön liittyvistä vähimmäisvaatimuksista, nostolaitteiden käyttöön liittyvistä vaatimuksista sekä korkeassa paikassa tehtävän työn vaatimuksista. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2015, 86.)

3.2.1 Työnantajan velvollisuudet

Työnantaja on omalla toiminnallaan velvoitettu huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä sekä turvallisuudesta. Työnantajan pitää ottaa huomioon työolosuhteisiin, työympäristöön sekä yksittäisen työntekijän edellytyksiin liittyvät asiat. Työnantajan huolehtimisvelvoite ei koske tilanteita, jotka ovat ennalta arvaamattomia, eikä niiden estäminen olisi mahdollista hyvistä varotoimista huolimatta. (Työturvallisuuslaki 2 luku 8 §.)

Työnantajan on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi. Tällaisessa tilanteessa työnantajan on noudatettava seuraavia periaatteita:

1. Kaikkien vaara- ja häirtatekijät kehittyminen estetään.
2. Mikäli vaara- ja häirtatekijöiden poistaminen ei ole mahdollista, korvataan ne vähemmän haitallisilla.
3. Yleiseen turvallisuuteen vaikuttavat toimenpiteet suoritetaan ennen yksilöllisiä.
4. Tekniikan ja kaikkien käytössä olevien toimintatapojen kehitys on otettava huomioon. (Työturvallisuuslaki 2 luku 8 §.)

Vaara- ja häirtatekijöiden kehittymisen estäminen tarkoittaa olosuhteiden suunnittelusta sillä tavalla, että työympäristössä ei esiinny minkäänlaisia vaaroja tai häirtoja.

Mikäli haittoja ei voida kokonaan poistaa, pitää ne mahdollisuuksien mukaan minimoida. Yleiseen turvallisuuteen vaikuttavat toimenpiteet kattavat rakenteelliset ja työn organisoinnin kannalta oleelliset toimintamallit, kuten erilaisten suojainten käyttämisen. Tekniikan kehittyminen vaikuttaa riittävän turvallisuustason saavuttamiseen. Kaikkien käytössä olevien toimintatapojen kehityksellä tarkoitetaan työn tutkimus- ja kehittämistoiminnan huomioon ottamista. (Kuikko 2006, 42.)

Työn vaaroja selvitettäessä pitää ottaa huomioon mm. työntekijän sukupuoli, ikä, työkokemus ja ammattitaito. Myös työn kuormittavuus pitää arvioida. Vaarojen arviointia tehtäessä, työnantajalla on oltava riittävästi asiantuntemusta selvityksen tekemiseen. Mikäli näin ei ole, pitää työnantajan käyttää ulkopuolista asiantuntijaa. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi työterveyshuolto on luonteva vaihtoehto. (Hietala ym. 2015, 66.)

Työnantajan hallussa pitää olla vaara- ja haittatekijöistä tehty selvitys ja arviointi (Työturvallisuuslaki 2 luku 10 §). Laissa ei kuitenkaan mainita, millaisessa muodossa arvioinnin pitää olla. Työpaikan toiminnan kannalta on kuitenkin selkeämpää, mikäli arviointi on kirjallisessa muodossa oleva asiakirja tai tallenne. (Kuikko 2006, 52.)

Työturvallisuuslaki (2 luku 13 §) määrittää työnantajalle erikseen suunnitteluvastuun. Vastuu voidaan jakaa työn suunnitteluun sekä työympäristöön liittyvään suunnitteluun. Työympäristön suunnittelu liittyy sen rakenteisiin, työtiloihin sekä käytössä oleviin työvälineisiin. Suunnitteluvollisuus ei tarkoita pelkästään turvallisuusnäkökohtien huomioon ottamista, vaan tarkkaa pohdintaa työtilojen rakenteesta ja esimerkiksi työssä käytettävien laitteiden sijoittelusta. Nämä säännökset eivät koske ainoastaan uusien tilojen suunnittelua, vaan myös vanhojen tilojen päivittämistä. (Saloheimo 2016, 97.)

Työn suunnittelussa pitää kiinnittää huomiota työntekijöiden ominaisuuksiin suhteessa tehtävään työhön. Tällä tarkoitetaan työn suunnittelua ja mitoitusta, ei niinkään yksittäisen työntekijän erillistä huomioimista. Tavoitteena on välttää työntekijöiden liiallinen henkinen ja fyysinen kuormitus. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat työasennot ja erilaiset fyysiset toistot ja liikeradat. Liiallista psyykkistä kuormitusta aiheuttaa esimerkiksi kohtuuton aikapaine. (Hietala ym. 2015, 71.)

Työturvallisuuslaki korostaa myös perehdyttämisen merkitystä osana turvallisuuden hallintaa (Työturvallisuuslaki 2 luku 14 §). Työntekijät pitää opettaa oikeisiin työmenetelmiin ja työpaikan olosuhteisiin. Perehdyttämisen tärkeys korostuu uuden työntekijän tultua taloon sekä kaikissa työympäristön muutostilanteissa. Riittävän perehdytyksen laatu on riippuvainen yksilön koulutuksesta ja työkokemuksesta. Työnantajan on pystyttävä luottamaan siihen, että työntekijä työskentelee ammattitaitonsa ja työkokemuksensa edellyttämällä tavalla. (Kuikko 2006, 59.)

Riittävä perehdytys antaa työntekijälle mahdollisuuden oikeanlaiseen työskentelyyn ja oikeiden työtapojen noudattamiseen. Perehdytystä on aina tarpeen mukaan täydennettävä. Täydennystä turvallisuuteen liittyvässä opetuksessa tarvitaan, mikäli huomataan puutteita aikaisemmissa perehdytystavoissa tai työympäristössä tapahtuu merkittäviä muutoksia. (Kuikko 2006, 60.)

3.2.2 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän pitää tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa kaikkia määräyksiä ja opetuksia, joita työnantaja on antanut työn suorittamisesta. Työntekijällä on vastuu noudattaa työolojen ja työtehtävien vaatimaa varovaisuutta ja huolellisuutta. Tämä koskee sekä työntekijän itsensä että työkavereiden turvallisuuden edistämistä. (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 1-2§, työturvallisuuslaki 4 luku 18§.)

Työturvallisuuslaki (4 luku 18 §) korostaa myös työolosuhteiden riittävää siisteyttä ja järjestystä työturvallisuuden kannalta. Tehtävän työn luonne ja työolosuhteet määrittävät työntekijän huolehtimisvelvollisuuden sisällön ja laajuuden. Huolellisuuden ja tarkan ohjeiden noudattamisen merkitys korostuu, kun työskennellään vankkaa ammattitaitoa vaativilla koneilla tai käsitellään vaarallisia aineita. Samoin se korostuu tilanteissa, joissa työnjohto ei ole koko ajan paikalla tai työnantajan vaikutusmahdollisuudet työturvallisuuteen ovat rajalliset. (Kuikko 2006, 73.)

Yksi tärkeimmistä työntekijän velvollisuuksista on ilmoittaa työnantajalle välittömästi työoloissa- ja välineissä havaitsemistaan turvallisuutta uhkaavista vioista ja puutteista (Työturvallisuuslaki 3 luku 19 §). Välitöntä vaaraa aiheuttavat turvallisuusuhat pitää

työntekijän itse korjata oman osaamisensa ja muiden mahdollisuuksien mukaan. Tällaisessakin tilanteessa pitää työnantajalle ilmoittaa asiasta. (Saloheimo 2016, 120.) Tämän jälkeen työnantajalla on velvollisuus kertoa turvallisuushavainnon tehneelle työntekijälle toimenpiteistä, johon työntekijän ilmoitus on johtanut (Kuikko 2006, 75).

Työturvallisuuslain (4 luku 23 §) mukaan työntekijällä on tarpeen vaatiessa oikeus kieltäytyä vaarallisesta työstä. Tämä on mahdollista, mikäli työntekijä kokee työn sisältävän riskitekijöitä oman tai työkaverin terveydelle ja turvallisuudelle. Työstä kieltäytymisestä pitää informoida työnantajaa niin pian kuin se on mahdollista. Oikeus työstä pidättäytymiseen kestää niin kauan, että työnantaja on poistanut turvallisuusuhan tai varmistanut työnteon onnistuvan jälleen turvallisesti. Mikäli työstä kieltäytyminen, turvallisuuden varmistamiseksi, aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia, ei työntekijä ole velvollinen niitä korvaamaan. (Hietala ym. 2015, 93.)

Työturvallisuuslain lähtökohtana on, että työnantajalla on ensisijainen vastuu työturvallisuudesta. Työntekijän noudatettavaksi annettavia velvollisuuksia esiintyy laissa hyvin vähän. Niiden rikkomisen varalta ei ole myöskään säädetty rangaistusseurauksia. Tärkeää on myös, että työntekijöille annetut velvoitteet eivät poista tai lievennä työnantajan vastuuta työturvallisuuden asianmukaisesta hoitamisesta. (Saloheimo 2016, 119.)

3.3 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmalla tarkoitetaan odottamatonta, ulkoisten tekijöiden aiheuttamaa tapahtumaa, joka johtaa työntekijän loukkaantumiseen (Työtapaturma ja ammattitautilaki 459/2015, 5 luku 17 §.) Työtapaturmana pidetään onnettomuutta, joka on tapahtunut oman työpaikan alueella. Tämän lisäksi työmatkoilla ja työnantajan määräämillä asiointimatkoilla sattuneet tapaturmat luokitellaan työtapaturmiksi. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Ammattitautina pidetään sairautta, joka pääasiallisena aiheuttajana on työssä esiintyvä fyysikaalinen, biologinen tai kemiallinen tekijä (Työtapaturma ja ammattitautilaki 6 luku 26 §.) Yleisimpiä ammattitauteja ovat esimerkiksi hengitystieoireet, meluvammat

ja yläraajojen rasitusvammat. Ammattitautia ei määritellä pelkästään lääketieteen näkökulmasta vaan siihen liittyy myöskin lainsäädännöllisiä perusteita. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen ennakkoarvion mukaan vuonna 2019 sattui 104 000 työtapaturmaa työpaikalla ja 24 000 tapaturmaa työpaikan ja kodin välisillä työmatkoilla. Työpaikalla sattuneiden tapaturmien määrä kasvoi vuoteen 2018 verrattuna noin puoli prosenttia. Työmatkoilla tapaturmat lisääntyivät seitsemän prosenttia. Palkansaajien tapaturmataajuus oli 29 korvattua työtapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. (Tapaturmavakuutuskeskus 2020.)

Viime vuosina Työtapaturmat ja ammattitaudit ovat kuitenkin vähentyneet. Esimerkiksi vertailtaessa vuosia 2017 ja 2008, on työtapaturmien määrä laskenut noin 13 prosenttia ja tapaturmataajuus 10 prosenttia. Ammattitautien määrä laski seurantajakson, 2005–2014, aikana 28,2:sta 17,7:ään suhteutettuna 10 000 työntekijää kohden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 14.)

Työtapaturmien tarkkoja kustannuksia on mahdotonta laskea, koska kustannukset koostuvat monista eri tekijöistä. Työtapaturmien kustannukset voidaan jakaa välillisiin ja välittömiin kustannuksiin. Välittömiä kustannuksia ovat työntekijän työpanos ja sairaanhoitokulut. Nämä työnantaja pystyy kattamaan tapaturmavakuutuksella. Välillisten kustannusten arvioiminen on haasteellisempaa, eikä niin hyvin mitattavissa kuin välittömien kustannusten. Välillisiä kustannuksia ovat mm. myynnin menetykset, imagotappiot, oikeuskulut ja menetetty tuotanto. (Rissanen & Kaseva 2014, 6.)

Keskimäärin vakuutusyhtiön maksama korvaus työtapaturmasta on noin 2300 euroa. Tähän summaan pitää vielä lisätä välillisten kustannuksien osuus. Arvio tapaturman kokonaiskustannuksista saadaan kertomalla vakuutuksesta saatu korvaus kolmella. Näin ollen tapaturman kokonaiskustannus olisi noin 7000 euroa. Taloudellisesti pahimpia työtapaturmia ovat sairaseläkkeeseen johtavat tapaturmat. Tällaisissa tapauksissa kustannukset voivat nousta reilusti yli sataan tuhanteen euroon. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 38–40.)

3.3.1 Työtapaturmia ja ammattitauteja koskeva lainsäädäntö

Työtapaturmiin liittyvistä asioista säädetään työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Lain tarkoituksena on varmistaa työntekijän oikeus korvaukseen työtapaturman tai ammattitaudin sattuessa. Laissa säädetään myös työntekijöiden vakuuttamisvelvollisuudesta, joka työnantajalla on. Edellytyksenä vakuuttamisvelvollisuudelle on, että työntekijä ansaitsee kalenterivuoden aikana yli 1200 euroa. Laki määrittää myös yrittäjän oikeuden saada vakuutus työtapaturman, ammattitaudin tai vapaa-ajan tapaturman varalle. (Työtapaturma ja ammattitautilaki 1 luku 1,3,4 §.)

Työtapaturmien ilmoittamisesta ja tutkimisesta säädetään työsuojelun valvontaa ja työsuojeluyhteistoimintaa käsittelevässä laissa. Vaikean vamman tai kuoleman aiheuttaneesta työtapaturmasta on välittömästi ilmoitettava aluehallintovirastolle ja poliisille. Vaikeaksi vammaksi luokitellaan esimerkiksi aivovammat, murtumat, vakavat sijoiltaanmenot sekä ruumiinjäsenten menetykset (työsuojeluhallinto 2019). Poliisiin on välittömästi aloitettava tapahtumapaikalla poliisitutkinta. Laissa säädetään myös lääkärien vastuusta ilmoittaa epäilemistään ammattitaudeista välittömästi aluehallintovirastolle. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 7 luku 46§.)

3.3.2 Läheltä piti- tilanteet

Työtapaturmassa syntyvät vammat johtuvat usein hyvin satunnaisista tekijöistä. On sattumanvaraista selvittääkö tapahtumasta täysin vammoitta vai sattuuko tapaturmassa vakava vammautuminen. Tapaturmatutkija H. W. Heinrich loi jo 1930-luvulla tapaturma-vaaratilannekolmion. Kolmion huipulla on pieni määrä vakavaan vammaan johtaneita tapaturmia, alempana suurempi määrä lievempiä tapaturmia ja alimpana suuri määrä läheltä piti- tilanteita. Heinrichin mukaan työturvallisuutta kehitettäessä ei voida keskittyä vain kolmion kahteen ylimpään kohtaan, vaan huomion tulisi kiinnittyä myös kolmion alimpaan osaan. (Laitinen ym. 2013, 59.)



Kuvio 2. Tapaturma-vaaratilannekolmio (Laitinen ym. 2013, 60).

Työtapaturman ja läheltä piti- tilanteen erona on, että tapaturman seurauksena sattuu vahinkoa henkilölle, omaisuudelle tai ympäristölle. Läheltä piti- tilanteessa vahingolliset seuraukset eivät toteudu. Vahingolliset seuraukset olisivat kuitenkin voineet toteutua, mikäli olosuhteet olisivat olleet hieman toisenlaiset. (Lanne, Murtonen, Nissilä, Ruuhilehto & Virolainen 2006, 4.)

Vaaroista ja läheltä- piti tilanteista ilmoittaminen, on jokaisen työntekijän lakisääteinen velvollisuus (Työturvallisuuslaki 4 luku 19 §). Mitä enemmän läheltä piti- tilanteista raportoidaan, sitä vähemmän tapaturmia sattuu, koska vaarojen korjaamiseen on ryhdytty riittävän aikaisin. Taustalla on ajatus siitä, että vakavaa onnettomuutta edeltää usein monta vaaratilannetta, joista selvittää ilman vahinkoja. (Mertanen 2015, 66.)

Suuri määrä läheltä piti- ilmoituksia suhteessa henkilöstön määrään osoittaa hyvää turvallisuuskulttuuria. Vaaratilanteesta ilmoittaminen osoittaa, että työntekijä on sisäistänyt työturvallisuuden merkityksen ja kantaa itse vastuuta huomatessaan ongelmia. Tämän lisäksi se osoittaa avointa tiedonkulkua ja luottamusta organisaation sisällä. (Laitinen ym. 2013, 228.)

Läheltä piti- tilanteesta ilmoittaminen edellyttää, että työntekijä pystyy tunnistamaan vaaratilanteen. Ensimmäiseksi ilmoitus pitää tehdä omalle esimiehelle. Tämän lisäksi ilmoitus voidaan tehdä työsuojelupäällikölle ja -valtuutetulle. Yleensä ilmoitus tehdään suullisesti tai paperilomakkeella. Yhä useammin läheltä piti- ilmoitus voidaan

tehdä myös sähköisiä järjestelmiä hyväksi käyttäen. (Laitinen ym. 2013, 230.) Läheltä piti- ilmoituksen tulee sisältää ainakin, mitä tapahtui, miksi ja miten vaaran toistuminen on estettävissä (Mertanen 2015, 66).

Monissa yrityksissä, joissa vaaratilanneilmoituksia saadaan paljon, on käytössä palkitsemisjärjestelmä ilmoituksen tehneille työntekijöille. Pieni palkinto voidaan antaa jokaisesta läheltä piti- ilmoituksesta. Yleisempää on kuitenkin järjestää arvonta kaikkien ilmoituksen tehneiden kesken. Arvontojen palkintona voi olla rahaa, lahjakortti tai tuotepalkintoja. Tämä kannustaa työntekijöitä ilmoittamaan havaitsemistaan turvallisuuden liittyvistä vaaroista. (Laitinen ym. 2013, 231.)

4 EMPIRIAOSUUDEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Kyselylomakkeen tulee aina pohjautua tutkimuksessa esitettyyn teoriaan ja tutkimuksen tavoitteeseen. Kysymykset eivät voi olla sellaisia, joita on mukava kysyä, vaan niiden pitää antaa oleellisia vastauksia tutkimuksen tavoitteen kannalta. Tästä syystä kyselylomaketta laadittaessa tulee olla selkeä käsitys teoriasta ja siihen liittyvistä keskeisistä käsitteistä. (Vilkkä 2015, 66.)

Kysymykset voivat olla muodoltaan monivalintakysymyksiä, joissa vastausvaihtoehto on ennalta määritetty tai täysin avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja kirjoittaa oman vastauksensa. Avoimien kysymysten tavoitteena on saada vastaaja kuvailemaan omia mielipiteitään. (Vilkkä 2007, 62,68.) Avointen kysymysten käyttämistä pitää harkita tarkasti ja niiden käyttämiselle tulee olla hyvä syy. Mikäli vastaajat tunnetaan entuudestaan ja heidän tiedetään olevan aktiivisia ja kantaa ottavia, on avointen kysymysten käyttäminen perusteltua. (KvantiMOTV.)

Tässä opinnäytetyössä vastaajien halutaan kuvailevan ilmiötä tavalla, jolla he sen kokevat. Mielipiteiden kertominen edellyttää avointen kysymysten käyttämistä. Kyse-

lyyn vastaavat henkilöt myös tunnetaan entuudestaan ja heidän tiedetään omaavan riittävästi asiantuntemusta aiheesta. Siksi on perusteltua, että tässä kyselyssä avoimet kysymykset ovat suuressa roolissa.

Kysymykset tulee muotoilla niin, että vastaaja kokee kuuluvansa kohderyhmään, eli hänellä on asiantuntemusta tutkittavasta ilmiöstä. Jokaisen vastaajan tulee myös ymmärtää kysymykset samalla tavalla. Siksi yksityiskohtaiset ja hyvin ohjeistetut kysymykset antavat myös hyviä vastauksia. Kysymykset eivät kuitenkaan saa johdatella vastaajia mihinkään suuntaan. Kysymyksenasettelussa merkittävää on, että yksi kysymys voi sisältää ainoastaan yhden asiasisällön. (Vilka 2007, 77.)

Lomakkeen pituutta sekä siinä käytettyä kieltä tulee miettiä tarkasti. Liian pitkä lomake voi turhauttaa vastaajaa jo ennen kyselyn aloittamista. Tällöin varsinkin kyselyn loppupäässä olevat kysymykset koetaan raskaiksi ja tutkimuksen luotettavuus saattaa kärsiä. Kysymysten sanavalinnat tulee myös miettiä tarkasti. Kielen tulee olla asiallista ja miellyttävää lukea. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot on myös hyvä kirjoittaa vastaajalle henkilökohtaiseen sanamuotoon. (Valli & Aaltola 2015, 87.) Tässä opinnäytetyössä käytetään paljon avoimia kysymyksiä. Tästä syystä kysymyksiä ei voi olla kovin paljon, jotta kyselyyn osallistuvien vastausmotivaatio säilyy, eikä kyselyyn vastaamiseen mene suhteettoman paljon aikaa.

Kyselyn yhteydessä on hyvä olla mukana saatekirje. Yleensä saatekirje on yhden sivun pituinen kirjoitus, joka sisältää tarvittavaa tietoa tutkimuksesta. Saatekirjeen ideana on antaa vastaajalle tieto siitä, mihin hänen mielipiteitään käytetään ja miksi. Tavoite on myös motivoida vastaaja osallistumaan kyselyyn. Tämä onnistuu tekemällä kirjeestä mahdollisimman puhutteleva vastaajalle. Saatekirjeen pitää kieliasultaan olla huoliteltu ja vastausohjeet tulee mainita selkeästi. Muita tärkeitä asioita, joita saatekirjeessä tulee mainita, ovat kyselyn tavoite, vastaamiseen menevä aika, sekä vastaajan henkilösuoja. (Vilka 2007, 80-81, 87-88.)

Tämän opinnäytetyön kyselylomake on pyritty rakentamaan niin, että opinnäytetyöongelmaan saadaan vastaus. Sen onnistuminen vaatii vastauksien saamista myös työssä esitettuihin opinnäytetyöongelman apukysymyksiin. Kyselylomakkeella esitetyt kysymykset on pyritty mahdollisimman hyvin yhdistämään työn teoriaosuuteen.

Kysymykset 1 ja 2 Käsittelevät työpaikan turvallisuutta fyysisen työympäristön näkökulmasta. Kysymykset ovat oleellisia opinnäytetyöongelman kannalta. Teoriaosuudessa työturvallisuutta käsitellään yleisellä tasolla sekä työturvallisuuslain näkökulmasta. Myös fyysinen työympäristö määritellään teoriaosuudessa. Kysely aloitetaan tietoisesti helpolla monivalintakysymyksellä, jotta vastaajan olisi helpompi päästä alkuun vastaamisessa.

Kysymykset 3 ja 4 käsittelevät turvallisuusriskejä Jysk Oy:ssä. Turvallisuusriski määritellään opinnäytetyön teoriaosassa. Kysymysten avulla saadaan vastaus ensimmäiseen ja toiseen apukysymykseen. Työn empiriaosuudessa kysymysten vastauksia voidaan pohtia työturvallisuuslain näkökulmasta. Kysymyksen 4 avulla pyritään myös saamaan kehitysideoita, joiden toteuttamista pystytään pohtimaan työn empiriaosuudessa. Kysymys 5 painottaa myymälätyöntekijöiden omia velvoitteita liittyen työturvallisuuteen. Tämä kysymys vastaa osaltaan myös toiseen apukysymykseen ja koskee teoriaosuudessa käsiteltyä työntekijän velvollisuutta suhteessa työturvallisuuslakiin.

Viimeinen apukysymys koskee läheltä piti- tilanteita. Tähän saadaan vastaus kysymysten 6 ja 7 avulla. Läheltä piti- tilanteet ovat oleellinen osa myös työn teoriaosuutta. Kysymys 7 mahdollistaa myös työturvallisuuslaissa (4 luku 19 §) säädetyn ilmoitusvelvollisuuden toteutumisen käsittelyn. Kysymyksessä 6 on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, jotta vastausten lukumääräinen vertaileminen olisi helpompaa.

4.2 Kyselyn suorittaminen ja vastausten käsittely

Kysely toteutettiin 24.3.2020- 31.3.2020 välisenä aikana viidessä Jysk-myymälässä. Myymälät valittiin sijainnin sekä myymälän kokoluokan perusteella. Jysk-myymälät jaetaan pieniin, keskisuuriin sekä suuriin myymälöihin pääosin liikevaihdon mukaan. Jokaisesta kokoluokasta valittiin vähintään yksi myymälä. Vastauksia kerättiin yhdestä pienestä, yhdestä keskisuuresta ja kolmesta suuresta myymälästä. Suurien myymälöiden suosimiseen vaikutti myös se, että niissä työskentelee eniten työntekijöitä. Näin varmistettiin riittävä määrä kyselyyn osallistuvia vastaajia.

Kyselylomakkeet (Liite 1) ja saatekirje (Liite 2) sijoitettiin näkyvälle paikalle jokaisen myymälän taukotilaan. Täytetyille kyselylomakkeille tehtiin suljettu palautuslaatikko, jotta kukaan ei pääsisi lukemaan muiden antamia vastauksia. Näin vastaajien nimettömyys pystyttiin varmistamaan. Jokaiselle vastaajalle oli myös hankittu suklaalevy kiitokseksi kyselyyn osallistumisesta.

Kyselyyn vastasi yhteensä 20 henkilöä. Määrä on mielestäni erittäin hyvä ja sen avulla teemojen ja tutkimuksen kannalta oleellisten asioiden löytäminen onnistui erinomaisesti. Kyselytutkimuksessa on totuttu keräämään vastauksia erittäin suurella otannalla, mikäli on haluttu saada kansalaismielipide. Kyselytutkimus voidaan silti hyvin toteuttaa muutamalta kymmeneltä henkilöltä saadulla aineistolla. (Pitkäranta 2014, 90.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei määrällisen tutkimuksen tavoin pyritä yleistykseen. Tavoite on kerätä tieto henkilöiltä, jotka tietävät aiheesta mahdollisimman paljon. On myös yleistä, että 15 vastauksen jälkeen tapahtuu aineiston kyllästyminen, eli vastaukset alkavat toistaa itseään. (Pitkäranta 2014, 98.) Tässä opinnäytetyössä tieto kerättiin vain henkilöiltä, jotka tuntevat aiheen oman työkokemuksensa kautta. Aineisto kerättiin myös pääosin käyttäen avoimia kysymyksiä, joten mielestäni 20 vastausta on riittävä määrä antamaan luotettavaa tietoa opinnäytetyöongelmasta.

Kyselylomakkeiden vastaukset kirjoitettiin tietokoneelle, jotta niiden käsittely ja analysointi olisi helpompaa. Jokaisen kysymyksen vastaukset tallennettiin omaksi tiedostoksi, jotta yhtäläisyyksien ja opinnäytetyön kannalta oleellisten teemojen löytäminen sujuisi vaivattomasti. Vastauksien joukosta valittiin myös työn näkökulmasta mielenkiintoisimpia sitaatteja, joita käytettiin havainnollistamaan vastaajien mielipiteitä.

Analyysivaiheessa, tässä tapauksessa teemojen luomisessa, ei ole yhtä oikeaa tapaa toimia (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Tässä opinnäytetyössä teemat ja vastausten yhtäläisyydet luotiin pelkästään omien mielipiteideni ja ajatuksieni mukaan. Päätin itse, mitkä asiat vastauksissa kuuluivat saman teeman alaisuuteen. Omasta työkokemuksestani johtuen, uskon että pystyin tulkitsemaan vastauksia oikein ja luomaan teemat perusteellisesti.

Vastauksien joukosta poimittiin vain tämän opinnäytetyön kannalta oleellisimpia aihealueita. Kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset olivat muodostettu opinnäytetyö-ongelman ja apukysymysten pohjalta. Tästä syystä voitiin olettaa, että lähes kaikki vastauksista esiin nousevat teemat olisivat opinnäytetyön kannalta merkittäviä ja oleellisia.

Opinnäytetyön kappaleessa numero viisi käsitellään kyselyn tulokset. Kappaleessa tarkistellaan jokaista kysymystä erillisenä kokonaisuutena ja käydään läpi opinnäytetyön kannalta oleellimmat teemat. Tässä osiossa vastauksia pohditaan myös työn teoriaosuudessa käsitellyn teorian pohjalta. Tavoitteena on luoda Eskolan & Suorannan (1998, 125) painottamaa vuoropuhelua teorian ja empirian välille. Opinnäytetyön luvussa kuusi tehdään yhteenveto vastauksista ja tarkistellaan niitä opinnäytetyöongelman ja apukysymysten näkökulmasta.

5 KYSELYN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Perehdytys ja apuvälineet

Kysymyksessä 1 tiedusteltiin, pitävätkö vastaajat Jysk oy:tä turvallisena työpaikkana fyysisen työympäristön näkökulmasta. Vastaajien piti ympyröidä kolmesta vaihtoehdosta itselleen sopivin. Vaihtoehdot olivat ”kyllä”, ”ei” ja ”en osaa sanoa”. Fyysinen työympäristö määriteltiin kyselyn saatetekstissä, jotta kaikki vastaajat ymmärtäisivät kysymyksen samalla tavalla. Toisessa kysymyksessä pyydettiin perusteluja ensimmäisen kysymyksen vastauksiin.

Kysymyksessä 1, vastaajista 14 piti Jysk Oy:n fyysistä työympäristöä turvallisena. Kahden vastaajan mielestä työympäristö ei ole turvallinen. Neljä kyselyyn osallistunutta työntekijää valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Ensimmäisen kysymyksen tarkoitus oli toimia johdatuksena kyselylomakkeen muihin kysymyksiin. Otannan ollessa näin pieni, mitään yleistystä koskien fyysisen työturvallisuuden tilaa ei tämän kysymyksen perusteella voida tehdä.

Kysymyksessä 2 pyydettiin perustelemaan ensimmäisen kysymyksen vastauksia muutamilla lauseilla. Vastauksista ylivoimaisesti selkeimmin esiin noussut teema oli hyvät apuvälineet. Apuvälineistä useassa vastauksessa mainittiin erikseen varastoissa käytettävä henkilönostin sekä turvakengät, jotka jokaisen työntekijän on mahdollista tilata itselleen.

”Meillä on hyvät laitteet, esim. nostin, jonka käyttöön olemme saaneet koulutuksen.”

”Meillä on ohjeistukset kuinka toimia ja erilaisia työvälineitä, jotka auttavat työssä ja samalla tekevät työympäristön turvallisiksi.”

Muita Jysk Oy:ssä käytettäviä apuvälineitä ovat mm. a-tikkaat, haarukkavaunut ja suojakäsineet. Tapaturmien ja sairastumisvaaran välttämiseksi työnantajalla on velvollisuus hankkia työntekijöille riittävät apuvälineet työn suorittamiseen (työturvallisuuslaki 2 luku 15 §). Vastausten perusteella voidaan todeta työturvallisuuslain vaatimusten toteutuvan hyvin ja työntekijöiden olevan tyytyväisiä käytössä oleviin apuvälineisiin.

Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat ennen kaikkea tyytyväisiä käytössä oleviin henkilönostimiin, jotka helpottavat varastotyöskentelyä. Nostinten yhteydessä kerrottiin myös niiden käyttämiseen saadusta koulutuksesta. Koulutuksen antaminen henkilönostimen käyttöön on välttämätöntä, sillä työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että työntekijällä on riittävä osaaminen henkilönostimen turvalliseen käyttämiseen (Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 1 luku 14 a §).

Toinen hallitseva teema kysymyksen 2 vastauksissa on koulutus. Opetus, ohjeistus, perehdytys ja koulutus ovat termejä, jotka esiintyvät monissa vastauksissa. Yhtenäistä on, että termit esiintyvät positiivisessa mielessä, joten kyselyyn vastanneet työntekijät ovat tyytyväisiä työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen.

”Saamme työergonomiakoulutusta ja käytämme hyviä työvälineitä.”

”Mielestäni Jysk Oy on turvallinen paikka työskennellä, kun vaan itse noudattaa esim. ohjeistusta koneiden käytössä ja huomio omat tavat nostella painavia laatikoita.”

Työturvallisuuslaki (2 luku 14 §) velvoittaa työnantajia opettamaan työntekijöille työvälineiden käyttöä sekä turvallisia työskentelytapoja. Jysk Oy:llä on esimerkiksi käytössä työntekijöille verkkokurssi, jossa opetetaan ergonomiaa ja turvallista työskentelyä mm. oikeiden nostotekniikoiden osalta. Tietokoneavusteinen perehdytys on innostavaa sekä mielenkiintoinen tapa oppia uusia toimintamalleja. Yhdistelemällä ääntä, videoita, tekstiä ja kuvia saadaan tehostettua perehdytystä huomattavasti. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 213.)

5.2 Kuormalavat ja korkeat tavarapinot

Kolmannessa kysymyksessä tiedusteltiin, ovatko vastaajat kohdanneet työssään fyysiseen turvallisuuteen liittyviä riskejä. Mikäli vastaus oli kyllä, pyydettiin kyselyyn osallistuneita henkilöitä kertomaan esimerkkejä kohtaamistaan riskeistä. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta, kyselyyn osallistuneet työntekijät osasivat mainita fyysiseen turvallisuuden liittyviä riskejä, joita he ovat kohdanneet työssään.

Kuten kysymyksessä kaksi, myös kolmannen kysymyksen kohdalla oli helppoa löytää kaksi selkeää teemaa, jotka toistuivat useissa vastauksissa. Ensimmäinen teema oli huonosti ja vaarallisesti pakatut kuormalavat. Suomen Jysk-myymälöihin saapuvat kuormalavat pakataan Ruotsissa sijaitsevassa keskusvarastossa.

”Joskus kuorman purussa sattunut läheltä piti- tilanne, kun lava ollut huera tai liian korkea.”

”Kuormat pakataan liian korkeiksi, niin tippuu päähän tavaraa.”

Yksittäisen työntekijän on mahdotonta suoraan vaikuttaa riskin syntymiseen, koska lavat pakataan toisessa maassa. Soveltamalla työturvallisuuslakia, tähän ongelmaan voidaan kuitenkin löytää ratkaisuja. Työturvallisuuslaissa (4 luku 18–22 §) painotetaan työntekijän vastuuta huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta

kaikin käytössä olevin keinoin. Työssä tulee myös noudattaa huolellisuuden ja varovaisuuden periaatteita. (Saloheimo 2016, 120.) Jokainen työntekijä pystyy käytössä olevien apuvälineiden avulla tarkistamaan lavan kunnon ja korkeuden, ennen sen avaamista. Varovaisuudella ja tilanteen tarkalla arvioimisella voidaan välttää mahdolliset vaaratilanteet ja työtaturmat.

Työntekijällä on myös velvollisuus ilmoittaa työssään havaitsemistaan turvallisuusriskeistä (Kuikko 2006, 75, työturvallisuuslaki 4 luku 19 §). Jysk Oy:llä on sisäisessä intranetissä työkalu, jolla voidaan ilmoittaa kuormiin liittyvistä ongelmista. On erittäin tärkeää, että jokaisesta vaarallisesta lavasta tehdään ilmoitus, jotta kuormien pakkaamista voitaisiin kehittää turvallisempaan suuntaan. Työnantajan vastuulla on huolehtia, että näin myös tapahtuu, mikäli epäkohtia havaitaan (Työturvallisuuslaki 4 luku 19 §). Mielestäni on tärkeää, että työnantaja myös huolehtii perehdytyksen yhteydessä, että jokainen työntekijä osaa tehdä ilmoituksen, työturvallisuuden kannalta vaarallisesta kuormalavasta.

Toinen kysymyksessä kolme esiin noussut teema on korkeat tavarapinot, jotka aiheuttavat vaaraa ennen kaikkea varastoissa. Painavia tavaroita pinotaan lattiatasoon korkeiksi pinoiksi. Kevyempiä tavaroita pinotaan varastohyllyjen päälle niin korkealle, että niitä joutuu kurottelemaan vaarallisesti.

”Toki joskus riskitilanteita syntyy. Joskus on tullut joku pahvilaatikko päähän kun ei oo yltänyt kunnolla tai arvioinut omat käsivoimat väärin.”

”Varastossa laatikoita nostetaan myös ylähyllyt täyteen ja joskus joutuu kurottamaan laatikoita vaarallisesti, että ylettyy laatikoihin.”

Yksittäinen vaaratekijä, kuten liian korkea ja vaarallinen tavarapino, tulee työntekijän itse poistaa ja ilmoittaa siitä työnantajalle. Työnantajalla on myös velvollisuus suunnitella työympäristö sillä tavalla, että vaaratilanteita ei pääsisi syntymään. (Kuikko 2006, 56,70.) Siksi henkilökunnan ja työnantajan välinen kommunikointi sekä ohjeiden ja perehdytyksen merkitys on suuri, jotta voidaan kehittää työpaikan turvallisuus-

kulttuuria. Tämä onnistuu pienillä ja yksinkertaisilla teoilla, kuten ohjeiden noudattamisella, vastuun kantamisella sekä sillä, että epäkohtiin puututaan. (Mertanen 2015, 43.)

Neljännessä kysymyksessä tiedusteltiin työntekijöiltä, millä tavalla edellisessä kohdassa esiin nousseiden turvallisuusriskien syntyminen voitaisiin heidän mielestään estää. Esimerkiksi korkeiden tavarapinojen ehkäisyyn on hyvin selkeä ohje. Yksinkertaisesti ei laiteta tavaroita liian korkeisiin pinoihin tai liian painavia tuotteita ylimmille hyllyille. Vastaajat painottavat siis myös omaa vastuutaan työturvallisuuden kehittämisessä.

”Ei itse kasata tavaroita liian paljon päällekkäin. Siivotaan edes omat jäljet.”

”Vain kevyitä tuotteita varaston ylimmille hyllyille. Rajallisten tilojen vuoksi tämä ei aina ole mahdollista.”

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kertyi paljon kommentteja liittyen vaarallisesti pakkuihin kuormalavoihin. Eniten vastaajat painottivat apuvälineiden käyttöä sekä ennen kaikkea työkavereiden apuun pyytämistä. Vastaajien mielestä olisi tärkeää, että kuormalavoja ei olisi koskaan purkamassa vain yksi henkilö kerrallaan. Kyselyyn osallistuneet työntekijät painottivat myös vaarallisista lavoista tehtävän ilmoituksen tekemistä.

”Tehdään tehtävä vaarallisista kuormalavoista, pyydetään apua varastoon ym.”

”Ilmoitus vaaratilanteista ja apuvälineiden käyttö.”

”Kuorman purussa pitäisi olla aina kaksi ihmistä, kun käsitellään suuria lavoja. Myös aika on usein rajallinen.”

Työturvallisuuslaki (2 luku 13 §) antaa työnantajalle työn suunnitteluvastuun. Työ tulee suunnitella ja mitoittaa sillä tavalla, että työntekijän turvallisuudelle aiheutuvaa vaaraa pystytään vähentämään tai se voidaan poistaa kokonaan. Tarkoitus on välttää

liiallista henkistä ja fyysistä kuormitusta. Henkistä kuormitusta voi syntyä esimerkiksi kohtuuttomasta aikapaineesta. (Hietala ym. 2015, 71.)

Tässä tapauksessa työnantajan tulee huolellisella suunnittelulla varmistaa työntekijöiden turvallisuus myös kuormanpurkutilanteissa. Tämä voisi olla mahdollista esimerkiksi suunnittelemalla työvuorot niin, että kuorman purkuun on tarpeeksi aikaa ja riittävästi työntekijöitä paikalla. Tällöin olisi mahdollista pyytää työkavereita apuun, mikäli uhkaavia vaaratilanteita syntyy.

5.3 Siisteyden ylläpitäminen ja työergonomia

Kysymyksessä viisi kysyttiin, voisiko vastaaja kehittää työympäristönsä fyysistä työturvallisuutta omalla toiminnallaan. Kysymys oli vastaajille selkeästi kaikista haastavin. Muutama vastaaja oli jättänyt kokonaan vastaamatta kysymykseen. Kolme vastaajaa totesi, että ”ei osaa sanoa”. Silti vastauksista voidaan nostaa esiin muutama teema. Nämä ovat siisteyden ylläpito sekä omasta työergonomiasta ja nostotekniikoista huolehtiminen.

”Turvallisilla nostotekniikoilla ja pyytämällä tarvittaessa kaverilta apua.”

”Voisin perehtyä paremmin ergonomiaan, esim. nostotekniikoihin.”

Kysymyksen kaksi yhteydessä käsiteltiin ergonomiaa ja työnantajan velvollisuutta perehdyttää työntekijöitä esimerkiksi oikeanlaisiin nostotekniikoihin. On tärkeää muistaa, että perehdytyksen saatuaan työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajalta saatuja ohjeita. Työturvallisuuden ylläpitämiseksi työntekijän pitää noudattaa työssä vaadittavaa siisteyttä, huolellisuutta, järjestystä ja varovaisuutta. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 204, Työturvallisuuslaki 4 luku 18 §.) Tämä pätee myös työturvallisuuden näkökulmasta kaikkien sääntöjen noudattamiseen ja oikeiden tekniikoiden käyttämiseen.

Työtilojen siisteys ja järjestys on oleellista työturvallisuuden kannalta. Terveydelle haitallinen lika, pöly ja roskat pitää siivota pois työskentelytiloista. Tärkeää on, että

työssä tarvittavat välineet siivotaan aina käytön jälkeen oikeille paikoille ja kulkureiteille ei jätetä mitään ylimääräisiä tavaroita. Työtiloissa liikkumisen tulee sujua aina turvallisesti ja esteettömästi. Epäsiisteys sekä huono järjestys aiheuttavat liukastumisia ja kompastumisia, joiden seurauksena voi sattua turhia loukkaantumisia. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

”Viemällä omat roskat ja siivoamalla jälkensä.”

”Pidetään paikat siistinä ja helppokulkuisina.”

”Jatkamalla omien jälkien siivoamista ja epäkohdan huomattaessa sen korjaamalla.”

5.4 Läheltä piti- tilanteet ja niistä ilmoittaminen

Kuudennessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajilta, kuinka usein heille sattuu töissä läheltä piti- tilanne. Kuudes kohta oli kyselylomakkeen toinen kysymys, jossa oli vastaajille valmiiksi annetut vaihtoehdot. Vaihtoehdot, joista vastaajien piti ympyröidä itselleen sopivin, olivat: minulle ei ole sattunut läheltä piti tilannetta, 1-2 kertaa vuodessa, 3-5 kertaa vuodessa tai useammin.

Kahdelle vastaajalle ei ole koskaan sattunut läheltä piti- tilannetta. 14 vastaajaa ympyröi vaihtoehdon 1-2 kertaa vuodessa. Neljälle vastaajalle läheltä piti- tilanne sattuu töissä 3-5 kertaa vuodessa. Viimeistä vaihtoehtoa, useammin, ei ympyröinyt kukaan kyselyyn osallistuneista työntekijöistä. Näin ollen voidaan todeta, että vastaajista lähes kaikille sattuu joka vuosi vähintään yksi läheltä piti- tilanne. Kuudennen kysymyksen vastaukset ovat havainnollistettu kuviossa 3.



Kuvio 3. Kysymys 6. Kuinka usein sinulle on sattunut läheltä piti- tilanne töissä?

Noin puolet suomalaisista uskoo, että tapaturmat johtuvat puhtaasti sattumasta. Lähes kaikki tapaturmat voidaan kuitenkin välttää ohjeita noudattamalla sekä suhtautumalla työturvallisuuteen riittävän vahvalla asenteella. (Mertanen 2015, 133.) Tärkeää on, miten vaara- ja läheltä piti- tilanteisiin suhtaudutaan työntekijöiden tasolla. Tätä asiaa selvitettiin kyselyn viimeisessä kohdassa, jossa kysyttiin, kuinka työntekijät toimivat läheltä piti- tilanteen sattuessa.

Jysk Oy:n sisäisestä intranetistä löytyy toimintaohjeistus niin työtapaturmien kuin läheltä piti- tilanteiden varalle. Läheltä piti- tilanteiden osalta työntekijöitä käsketään ilmoittamaan tapahtuneesta lähimmälle esimiehelle. Ilmoituksen voi tehdä turvallinen-ryitys.fi- palvelun kautta. Ilmoitukseen pitää aina kirjata, kuinka tilanteen uusiutuminen on estettävissä. Tämän jälkeen asia käsitellään jossakin myymälän yhteisessä tilaisuudessa, jossa kaikki työntekijät ovat paikalla.

Työturvallisuuslaissa ei käytetä termiä läheltä piti- tilanne. Työntekijän velvollisuutena on kuitenkin viipymättä ilmoittaa työnantajalle työolosuhteissa havaitsemistaan vioista, jotka saattavat olla turvallisuudelle haitallisia (Työturvallisuuslaki 4 luku 19 §). Työnantajalle tehtyjen vaaratilanneilmoitusten on havaittu selkeästi vähentävän työtapaturmia (Laitinen ym. 2013, 228). Siksi läheltä piti- ilmoitusten tekemiseen pitäisi suhtautua vakavasti.

Kysymyksessä 7, pyydettiin vastaajia kuvailemaan, miten he toimivat läheltä piti- tilanteen sattuessa. Vastausten ensimmäinen teema on Jysk Oy:n ohjeiden sekä työturvallisuuslain mukainen asiasta ilmoittaminen. Näin ollen monet kyselyyn vastanneet työntekijät tietävät miten toimia läheltä- piti tilanteen sattuessa. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan maininnut turvallinenyritys.fi- palvelua tai ylipäätään tapaa, jolla he tekevät ilmoituksen.

”Ilmoitan asiasta esimiehelle. Tarkistelu, olisiko omalla toiminnalla voinut estää tapahtuman”

”Kerron päällikölle, mitä on tapahtunut.”

”Esimiehelle infoa ja jatkossa olen varovaisempi.”

Toinen esiin noussut teema on välinpitämättömyys läheltä piti- tilanteita kohtaan. Tämä on työturvallisuuden näkökulmasta huolestuttavaa. Teema osoittaa myös sen, että kaikille työntekijöille ei varmasti ole selvillä, miten läheltä piti- tilanteen sattuessa tulisi toimia.

”Usein vain rauhoitan tahtia ja jatkan töitä.”

”Kiitän luojaani, että ei sattunut mitään.”

”No empä ole tehnyt mitään. Huokaissut helpotuksesta”

Läheltä piti- tilanteista ilmoittaminen tulee tehdä mahdollisimman helpoksi ja nopeaksi. Myös työkavereiden ja esimiehen suhtautuminen ilmoittamiseen vaikuttaa ilmoitusaktiivisuuteen. Mikäli ilmoitukset käsitellään vastahakoisesti, eivätkä ne todellisuudessa johda mihinkään, aiheuttaa se välinpitämättömyyttä läheltä piti- tilanteita kohtaan. (Laitinen ym. 2013, 231.)

Mielestäni ongelmana on varsinaisen ilmoituksen tekeminen. Vaikka Jysk Oy:n ohjeistus on selkeä, olisi sen kertaaminen työntekijöille hyväksi. Ohjeet turvallinenyri-tys.fi- palveluun sekä salasana tulisi olla myymälöissä hyvin esillä, jotta ilmoituksen voisi tehdä nopeasti ja vaivattomasti. Työantajan tulisi tarvittaessa järjestää koulutus palvelun käyttöön, jotta työntekijöiden osaaminen olisi taattua.

Jysk Oy voisi myös harkita läheltä piti- ilmoituksien tekemisestä palkitsemista. Palkinto voitaisiin esimerkiksi arpoa kuukausittain jokaisen ilmoituksen tehneen työntekijän kesken. Läheltä piti- ilmoituksesta palkitsemalla voidaan viestiä työntekijöille ja esimiehille, että yrityksen johto pitää ilmoitusten tekemistä tärkeänä (Laitinen ym. 2013, 231).

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön alussa määriteltiin kolme apukysymystä, joiden avulla opinnäytetyö-ongelmaan etsitään ratkaisua. Ensimmäisenä kohtana oli, millaisia riskejä myymälä-työntekijät kohtaavat työturvallisuuden näkökulmasta. Vastaajien mainitsemista riskeistä kaikki esiin nousseet turvallisuusriskit liittyvät varastossa tehtävään työhön.

Vaarallisesti pakatut kuormalavat olivat ensimmäinen teema, joka vastauksista nousi esiin. Kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden mukaan huterat, liian korkeat tai painavat lavat aiheuttavat vaaratilanteita kuormaa purettaessa. Muutama vastaajista kertoi saaneensa laatikon päällensä, kun lava oli sortunut tai työntekijä ei ollut nähnyt riittävän hyvin korkeassa lavassa päällimmäisenä olleita pakkauksia.

Toisena riskinä vastaajat mainitsivat liian korkeat tavarapinot varastossa. Lattiatasoon on kasattu painavia pakkauksia päällekkäin ja ne luovat sortumavaaran. Myös painavien ja päällekkäin pinottujen pakkausten käsitleminen on ergonomian kannalta ongelmallista. Varastohyllyille pakkauksia kasataan myös liian korkeiksi pinoiksi. Tällaisissa tilanteissa työntekijät joutuvat varastonostimen sisässä kurottelemaan tuotteita huonoissa ja vaarallisissa työasennoissa.

Toinen apukysymys oli, miten riskejä voitaisiin myymälätyöntekijöiden mielestä vähentää. Itselleni tuli yllätyksenä, kuinka paljon vastaajat peräänkuuluttivat omaa vastuutaan sekä keinoja, joilla he itse voivat työturvallisuuteen vaikuttaa. Ensimmäinen esiin noussut teema oli fyysisen toimintaympäristön siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen. Tuotteiden turvallinen ja selkeä varastointijärjestys, siistit työskentelytilat ja avoimet kulkureitit mainittiin kyselyn yhteydessä.

Vastaajat painottivat myös ergonomian ja oikeiden nostotekniikoiden merkitystä työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisemiseksi. Vastaajat painottivat työntekijöiden omaa vastuuta huolehtia oikeista nostotekniikoista, sillä niihin liittyvä Jysk Oy:n antama perehdytys todettiin hyväksi. Myös nostoihin ja yleiseen ergonomiaan tarjolla olevat apuvälineet saivat vastaajilta kiitosta.

Kolmas teema, joka vähentää vastaajien mielestä turvallisuusriskejä on avun pyytäminen sekä ongelmatilanteista ilmoittaminen. Painavia tuotteita ei työntekijöiden mielestä tulisi nostaa yksin, vaan aina pitäisi pyytää työkaveria auttamaan. Varsinkin kuormaa purettaessa nostoapu olisi tarpeellista. Siksi vastaajien mielestä olisi turvallisempaa, mikäli kuorman purussa olisi aina kaksi työntekijää läsnä. Turvallisuuteen liittyvistä epäkohdista tulee myös aina ilmoittaa eteenpäin, jotta ongelmat saadaan ratkaistua.

Kolmas apukysymys liittyi juuri ongelmakohdista ilmoittamiseen ja tarkemmin siihen, millä tavalla kyselyyn vastanneet työntekijät toimivat läheltä piti- tilanteen sattuessa. 90 % vastaajista kertoi heille sattuvan läheltä piti- tilanteen vähintään kerran vuodessa. Toimintatavat näissä tilanteissa jakautui vastaajien kesken kahtia.

Puolet kyselyyn osallistuneista työntekijöistä kertoi ilmoittavansa asiasta lähimmälle esimiehelleen. Tällä tavalla Jysk Oy ohjeistaa työntekijöitään toimimaan. Useilla vastaajista oikea toimintatapa ei kuitenkaan ollut tuttu. Heidän vastauksilleen ominaista oli läheltä piti- tilanteen vähättely ja töiden jatkuminen, kuin mitään ei olisi tapahtunut.

Työn alussa mainittu opinnäytetyöongelma oli, minkälaisena Jysk Oy:n myymälätyöntekijät kokevat oman työturvallisuutensa fyysisen työympäristön näkökulmasta. Kyselyyn osallistuneista vastaajista 14 piti fyysisen työympäristön turvallisuutta hyvänä. kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että työturvallisuuden tila ei ole riittävällä tasolla. neljä vastaajista ei osannut valita omaa näkökantaansa.

Myönteiseen suhtautumiseen vaikuttivat merkittävimmin hyvät apuvälineet. Näiden apuvälineiden avulla työskentelystä saadaan helpompaa ja turvallisempaa. Varsinkin varastossa käytettävä henkilönostin nousi esiin monien kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa.

Työturvallisuuteen liittyvä koulutus ja työntekijöiden perehdyttäminen on vastaajien mielestä hyvällä tasolla Jysk Oy:ssä. Perehdytys tapahtuu myymälässä paikanpäällä sekä internetissä suoritettavien verkkokurssien avulla. Verkkokurssit sisältävät mm. ohjeistusta liittyen ergonomiaan ja oikeisiin nostotekniikoihin. Myymälässä vastaajat kertoivat saaneensa hyvää koulutusta esimerkiksi henkilönostimen turvalliseen käyttämiseen.

Opinnäytetyön kyselyssä merkittävää oli, kuinka työntekijöiden oma toiminta voi vaikuttaa kokemukseen fyysisen työympäristön turvallisuudesta. Paikkojen siisteys ja tavaroiden hyvä ja turvallinen järjestys tekevät työympäristöstä turvallisen. Turvallisuusohjeiden noudattaminen sekä vakavasti ottaminen tekevät työntekijöiden oman, kuten myös työkaverin, työskentelyn turvalliseksi.

Eniten turvattomuutta vastaajien mielestä aiheuttaa huonosti ja vaarallisesti pakatut kuormalavat. Kuormalavat ovat usein huteria ja aiheuttavat sortumavaaran. Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin turvallisuusriskejä, joita he ovat kohdanneet työurallaan Jysk Oy:ssä. Monet näistä riskeistä liittyivät juuri kuormalavojen sortumiseen. Moni vastaaja kertoi saaneensa pakkauksia päällensä huonosti pakatusta lavasta.

Kuormalavojen kanssa työskenneltäessä turvallisuutta voi vastaajien mielestä lisätä välttämällä lavojen purkamista yksin sekä varmistamalla, että näkee mitä lavalla on päällimmäisenä. Työturvallisuutta vaarantavasta kuormalavasta pitää myös aina muistaa ilmoittaa Jysk Oy:n intranetistä löytyvän työkalun avulla. Näin voidaan varmistaa,

että lavojen pakkausvaiheessa turvallisuuteen osattaisiin kiinnittää enemmän huomiota.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheen varmistuttua, aloitin rajaamaan ja tarkentamaan aihetta. Tavoitteena oli rajata työn teoriaosuudesta pois kaikki ylimääräinen, joka ei liity tutkimusongelmaan. Teoreettisen viitekehyksen pohjalta luotiin myös kysely, joka oli työssä käytetty menetelmä. Mielestäni aiheen riittävä rajaaminen oli opinnäytetyön haastavin osuus. Esimerkiksi työturvallisuuden tarkastelemisen pelkästään fyysisen toimintaympäristön näkökulmasta, päätin vasta kirjoitettuani osan työn teoriaosuudesta.

Osittain aiheen rajaamisesta teki vaikeaa tarjolla oleva runsas lähdemateriaali. Esimerkiksi työturvallisuuslaki (738/2002) ja siihen liittyvä kirjallisuus on niin kattavaa, että oli vaikeaa etsiä vain opinnäytetyöongelman kannalta oleelliset asiat. Tästä syystä jätin esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelman käsittelemisen kokonaan työstä pois.

Aiheen rajaamisen ohella jouduin miettimään paljon menetelmää, jonka avulla toteutin työn empiirisen osuuden. Kyselyn lisäksi pohdin teemahaastattelun käyttämistä menetelmänä. Menetelmiin liittyvän teoriamateriaalin perusteella päädyin kuitenkin kyselyyn. Jälkikäteen olen valintaani tyytyväinen, vaikka muutamien vastausten kohdalla olisin halunnut esittää vastaajille tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelua käyttämällä tämä olisi ollut mahdollista.

Kysely osoittautui oikeaksi menetelmäksi myös siitä syystä, että se toteutettiin koronavirusepidemian aikana. Koronavirus (Covid-19) tarttuu ensisijaisesti pisaratartuntana ja aiheuttaa äkillisen hengitystie-infektion (terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020). Tänä aikana kasvotusten toteutettavaa kontaktia pyrittiin välttämään mahdollisimman paljon. Minun sekä vastaajien terveyden kannalta, kysely oli siis turvallinen menetelmä toteuttaa työn empiirinen osuus.

Kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset mietin tarkasti. Tavoitteena oli saada mahdollisimman hyvä kuvaus tutkimusongelmasta. Pääosin avoimista kysymyksistä koostuva kysely ei saanut silti kasvaa liian pitkäksi, jotta työntekijöiden vastausmotivaatio säilyisi. Mielestäni seitsemän kysymystä oli riittävä määrä.

Vastaajien motivaatio kyselyä kohtaan oli parempi kuin osasin odottaa. Vastauksista huomasin, että aihe todella kiinnosti vastaajia ja kyselyyn haluttiin tuoda omia näkökulmia liittyen työturvallisuuteen Jysk Oy:ssä. Vastaajien innokas osallistuminen lisäsi myös omaa kiinnostustani vastauksien analysointiin ja teemojen sekä yhtäläisyyksien etsimiseen.

Koronaepidemiasta johtuen kysely toteutettiin nopeutetulla aikataululla. Uhkana oli myymälöiden sulkeutuminen kokonaan, jolloin kyselyä ei olisi voitu toteuttaa suunnitellulla tavalla. Tämä vaikutti kyselylomakkeen testaamiseen, joka käytännössä jäi kokonaan tekemättä, kiireestä johtuen. Jälkikäteen voin todeta, että kysymyksiä olisi voinut olla muutama enemmän. Myös kysymys numero 5 tuotti vastaajille paljon vaikeuksia, joten sen olisi voinut muotoilla paremmin tai jättää kokonaan pois. Tämän lisäksi läheltä piti- tilanteisiin liittyen olisi voinut esittää tarkentavia kysymyksiä.

Ennen kyselyjen suorittamista, asetin tavoitteeksi saada vähintään 15 työntekijää vastaamaan kyselyyn. Siksi 20 vastausta on mielestäni hyvä määrä. Kuten työn teoriaosuudessa todetaan, laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tutkimuksen toistettavuus. Luotettavuuden kannalta vastausten määrällä ei tästä syystä ole kovin suurta merkitystä.

Sen sijaan tämän opinnäytetyön validiteetti on mielestäni hyvä. Työntekijöiltä kysyttiin niitä asioita, joita työn alkuvaiheessa luvattiin kysyä. Opinnäytetyöongelmaan ja apukysymyksiin saatiin vastaukset. Mielestäni kyselyn tuottamista vastauksista esiin nostamani teemat olivat selkeitä. Siksi tulosten väärä tulkinta ei tässä opinnäytetyössä ole ongelma.

Opinnäytetyön lopputulokseen olen tyytyväinen. Työntekijöiden vastauksista nousi esiin paljon asioita, joita osasin odottaa. Onneksi myös yllättäviä teemoja nousi esiin.

Suurin yllätys itselleni oli työntekijöiden oman vastuun painottaminen, liittyen työturvallisuuteen ja sen kehittämiseen. Ennakoin enemmän kritiikkiä varastotilan puutteesta ja siihen liittyvistä vaaratilanteista. Teemat, joita osasin odottaa, olivat positiivinen suhtautuminen perehdytykseen sekä työntekijöiden tietämättömyys ja jopa piittaamattomuus liittyen läheltä piti- tilanteisiin.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekemiseen kului aikaa noin kolme kuukautta. Aluksi aikataulu tuntui tiukalta, mutta työ eteni alusta asti hyvällä vauhdilla. Opintovapaastani johtuen, pystyin keskittymään opinnäytetyön tekemiseen täysipäiväisesti. Tämä mahdollisti työn valmistumisen näin nopealla aikataululla. Mikäli olisin opinnäytetyön tekemisen ohella ollut normaalisti päivätyössä, olisi työn valmistumiseen kulunut huomattavasti enemmän aikaa.

LÄHTEET

Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Viitattu 3.3.2020.
<https://metodix.fi/>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2015. Työsuojeluvastuuopas. 10. uud. p. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvaori, J. & Aho A. L. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Jutila, A. Salary Accountant, Jysk Suomi. Vantaa. Henkilökohtainen tiedonanto 28.4.2020.

Jysk Oy:n vuosikertomus. 2019. Jysk annual report 2018/2019. Viitattu 25.3.2020.
<https://ipaper.ipapercms.dk/JYSK/dk/annualreport/annual-report-201819>

Jysk Oy:n www-sivut. Viitattu 25.3.2020. www.jysk.fi.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 4. uud. p. Helsinki: Edita.

Kuikko, J. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. 4. uud. p. Helsinki: Talentum.

KvantiMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 13.3.2020. www.fsd.tuni.fi.

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. & Soini, S. 2009. Työsuojelun perusteet. 5. korj. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uud. laitos. Helsinki: Tietosanoma.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 muutoksineen.

Lanne, M., Murtonen, M., Nissilä, M., Ruuhilehto, K. & Virolainen, K. 2006. Opas vaaratilanneraportoinnin kehittämiseen ja arviointiin. Tampere: Valtion teknillinen tutkimuskeskus. Viitattu 27.2.2020. www.vtt.fi

- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi.
- Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston julkaisu. Viitattu 26.2.2020. www.stm.fi.
- Saarin-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.3.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/>
- Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3 uud. p. Helsinki: Talentum Pro.
- Suomen riskienhallintayhdistys ry:n www-sivut. 2020. Viitattu 26.3.2020. www.pk-rh.fi
- Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut. 2020. Viitattu 26.2.2020. www.tvk.fi.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. 2020. Viitattu 4.5.2020. www.thl.fi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.
- Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2020. Viitattu 21.2.2020. www.tyosuojelu.fi.
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459 muutoksineen.
- Työturvallisuuskeskus. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon – 10 keskeistä keinoa. Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisu. Viitattu 14.2.2020. www.ttk.fi.
- Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2020. Viitattu 14.4.2020. www.ttk.fi
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.
- Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 – Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. 2019. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Viitattu 26.2.2020. www.julkaisut.valtioneuvosto.fi.
- Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4 uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 12.6.2008/403 muutoksineen.
- Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITE 1

Ennen kyselyyn vastaamista, muista lukea saateteksti huolellisesti läpi!

1. Fyysisen työympäristön näkökulmasta koen Jysk Oy:n minulle turvalliseksi työpaikaksi. Ympyröi itsellesi sopivin vaihtoehto.

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

2. Perustele kohdan 1 vastauksesi muutamalla lauseella

3. Oletko kohdannut fyysiseen työympäristöön liittyviä turvallisuusriskejä Jysk Oy:ssä? Mikäli olet, mainitse esimerkki

4. Kuvaile muutamalla lauseella, miten mainitsemiesi riskien syntyminen voitaisiin mielestäsi estää.

5. Voisitko mielestäsi omalla toiminnallasi kehittää työympäristösi fyysistä työturvallisuutta? Vastaa muutamalla lauseella

6. Kuinka usein sinulle sattuu läheltä piti- tilanne töissä? Ympyröi itsellesi sopivin vaihtoehto

- a) Minulle ei ole sattunut läheltä piti – tilannetta
- b) 1-2 kertaa vuodessa
- c) 3-5 kertaa vuodessa
- d) Useammin

7. Miten toimit, mikäli sinulle sattuu läheltä piti- tilanne?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Arvoisa Jysk Oy:n työntekijä!

Olen Jarkko Pajulahti ja opiskelen Satakunnan Ammattikorkeakoulussa liiketaloutta. Työskentelen Jysk Pirkkalassa logistiikkavastaavana ja Jysk Suomen työsuojeluvaltuutettuna. Teen opinnäytetyötä liittyen työturvallisuuteen Jysk Oy:ssä. Nyt tarvitsen sinun apuasi, sillä mielipiteesi työni onnistumisen kannalta on erittäin tärkeä.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää minkälaisena Jysk Oy:n työntekijät kokevat oman työturvallisuutensa fyysisen työympäristön näkökulmasta. Fyysisellä työympäristöllä tarkoitetaan esimerkiksi työn fyysistä kuormittavuutta, työskentelytiloja, työssä käytettäviä koneita ja apuvälineitä. Tavoitteena on myös selvittää työssä esiintyviä turvallisuusriskejä ja kartoittaa työntekijöiden toimintatapoja läheltä piti- tilanteen sattuessa.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia. Kyselyyn ei tule kirjoittaa omaa nimeä vaan kysely suoritetaan täysin anonymisti. Opinnäytetyössä ei tulla myöskään mainitsemaan, mistä myymälöistä vastauksia on kerätty. Vastaa kysymyksiin annettujen ohjeiden mukaan. Avoimiin kysymyksiin tulee vastata käyttäen kokonaislauseita.

Vastattuasi kyselyyn, palauta täytetty kyselylomake suljettuun laatikkoon. Jokainen Kyselyyn vastannut henkilö on oikeutettu suklaalevyyn, jotka olen hankkinut kiittääkseni vastauksistanne. Mikäli teillä tulee kysymyksiä liittyen kyselyyn vastaamiseen, ota yhteyttä:

Jarkko Pajulahti

0447838921

jarkko.pajulahti@student.samk.fi